

RESOLUCIÓ de 18 de juny de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu del centre de treball de Cassà de la Selva de l'empresa Servicios Especiales de Limpieza, SA, per als anys 2018-2023 (codi de conveni núm. 17100401012020).

Vist el text del Conveni col·lectiu del centre de treball de Cassà de la Selva de l'empresa SELSA, subscrit, d'una banda, pels representants de l'empresa, i de l'altra, pels dels seus treballadors, el dia 21 de març de 2019, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

–1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu del centre de treball de Cassà de la Selva de l'empresa Servicios Especiales de Limpieza, SA, per als anys 2018-2023 (codi de conveni núm. 17100401012020) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials de Treball, Afers Socials i Famílies a Girona.

–2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

La directora dels Serveis Territorials

Marta Casacuberta i Solà

Transcripció literal del text original signat per les parts

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Servicios Especiales de Limpieza, S.A., con los trabajadoras de la recogida de residuos y la limpieza viaria del municipio de Cassà de la Selva

Capítulo I - Normas generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación personal, funcional y territorial

El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la empresa Servicios Especiales de Limpieza, S. A., adscrito a los servicios de limpieza pública, riegos,

recogida de basuras domiciliarias y otros residuos relativos a la adjudicación del Ayuntamiento de Cassà de la Selva.

En el ámbito personal afecta concretamente a los empleados relacionados en el anexo núm. 2, relación que distingue la adscripción actual de los empleados nominados en la misma a la adjudicación de Cassà de la Selva.

La inclusión en el convenio de la subrogación prevista en este punto se regirá por las normas que respecto a la misma establece el convenio general del sector (Cap. XI).

Artículo 2. Vigencia

El presente convenio será eficaz el día siguiente de su firma sin perjuicio de los efectos de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Girona y de su Registro por la Autoridad Laboral. Sus efectos económicos, el primer año de vigencia se retrotraerán al día 1 de enero de 2018.

Artículo 3. Duración

La duración del presente convenio será de seis años, contados a partir de 1 de enero de 2018, prorrogándose a su vencimiento, el día 31 de diciembre del año 2023, de año en año por tácita reconducción de no formularse denuncia por escrito de rescisión o revisión por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación del mismo.

Finalizada la vigencia temporal de este convenio, en caso de no alcanzarse un nuevo acuerdo, la vigencia del presente convenio se extenderá por un periodo de dos años. La ultra-actividad pactada se extenderá hasta el 31 de Diciembre de 2025.

Las condiciones económicas para cada una de las seis anualidades, constan en las Disposiciones Adicionales.

Artículo 4. Derecho subsidiario

En todo lo no previsto ni regulado en el presente convenio se estará a lo previsto en el convenio general del sector y demás disposiciones laborales que sean de aplicación.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Artículo 6. Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del convenio a cuyo juicio se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia. Esta Comisión la constituirán dos miembros que hayan participado en la negociación del convenio, uno por parte de los trabajadores y otro por parte de la Dirección de la empresa.

Funciones de la Comisión:

- 1 - Interpretación auténtica de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- 2 - Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 3 - Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o venga establecido en su texto.
- 4 - Conocer y resolver, si procede por mayoría de las partes, sobre las discrepancias surgidas entre las partes después de la finalización del periodo de consultas por la inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 ET.

Términos y procedimiento.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al año.

Con carácter extraordinario se reunirá para los supuestos de intervención previa a la formalización de un conflicto colectivo, la resolución de las discrepancias surgidas durante los periodos de consultas a los que hace referencia el artículo 82.3 ET, y cuando así lo acuerden las partes.

La intervención de la Comisión Paritaria con carácter extraordinario conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá realizarse en un plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuese planteada. En el supuesto de no alcanzar un acuerdo en aquellas cuestiones planteadas según lo dispuesto en el artículo 82.3 ET, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de quince días al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir los asesores de cada una de las representaciones.

Artículo 7- Absorción y compensación - Garantía “Ad Personam”

El presente convenio sustituye, deroga y deja sin efecto las normas y disposiciones de convenios colectivos anteriores al presente convenio.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales, sólo serán aplicables cuando consideradas globalmente y en cómputo anual superen a las aquí pactadas.

Se respetarán las condiciones personales que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente convenio manteniéndose estrictamente “ad personam”.

Artículo 8. Interpretación del convenio y resolución de conflictos

Para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, y específicamente, las discrepancias surgidas durante los períodos de consulta en los casos y plazos previstos en los artículos 40 (Movilidad Geográfica), 41 (Modificación de las condiciones de Trabajo), 47 (Suspensión del Contrato de Trabajo) y 51 (Resolución del Contrato de Trabajo), del Estatuto de los Trabajadores, en la nueva redacción dada al mismo por el R.D.L. 2/2015 de 23 de Octubre, ambas partes se someten expresamente a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Capítulo II - Condiciones de trabajo

Artículo 9. Jornada

La jornada será de 35 horas semanales.

Dentro de la jornada se disfrutará de 30 minutos de descanso que se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, tendrá dicho descanso de 30 minutos siempre y cuando efectúe más de 5 horas continuadas.

Estos trabajadores, a partir de la firma del presente convenio pasarán a hacer una distribución de su descanso todos los domingos y sábados alternos para el 50% de la plantilla, y todos los domingos y lunes alternos para el 50% restante de la plantilla (6/1; 5/2).

Esta nueva distribución admite la posibilidad de que la Comisión de Contratación pueda estudiar una distribución jornada/descanso de (5/2).

Artículo 10. Vacaciones

El período de vacaciones se disfrutará entre las fechas de junio y septiembre, ambos inclusive.

Se respetarán aquellas peticiones hechas fuera del período antes mencionados.

Su duración será de 34 días naturales. Su retribución será de acuerdo con la normativa vigente más una bolsa de vacaciones indistintamente la categoría ostentada, cuya cuantía consta en tablas.

El inicio del disfrute de las vacaciones será en lunes no festivo salvo pacto individual en contra.

Las vacaciones serán abonadas en el inicio de su disfrute.

Artículo 11. Fiestas

Las fiestas a disfrutar serán las establecidas en el calendario laboral de la Generalitat de Catalunya, más las dos locales y la del gremio.

Si el día de Sant Martí de Porres coincidiera en domingo, dicho día sería compensado económicamente como festivo.

Artículo 12. Trabajos en Nochebuena y Nochevieja

Los trabajadores del servicio nocturno no realizarán el trabajo los días 24 y 31 de diciembre, que serán considerados festivos.

Deberán en cambio trabajar el día 26 de diciembre que se considerará laboral a todos los efectos.

Si en las fiestas antes mencionadas coincidiesen tres días festivos consecutivos se considerará el tercero como si fuera laboral a todos los efectos.

Artículo 13. Permisos retribuidos

- En caso de matrimonio: 20 días.
- 5 días en caso de enfermedad grave, muerte, ingreso hospitalario por los días que dure la hospitalización y como máximo de cinco días, o intervención quirúrgica hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se ampliará en 3 días más en los casos de familiares hasta segundo grado de consanguinidad que residan fuera de la Comunidad Autónoma de Catalunya.
- 3 días por nacimiento de un hijo, ampliables a 3 días más si el alumbramiento es fuera de la localidad.
- 1 día para boda de hijo/a.
- 4 días por asuntos personales. Para su disfrute, no podrán coincidir en el mismo día más de 1 trabajador del total de la plantilla.

Grados de consanguinidad o afinidad

Grado	Consanguinidad	Afinidad
1º	Padres Hijos	Suegros Yernos Nueras
2º	Abuelos Nietos Hermanos	Abuelos cónyuge Nietos cónyuge Cuñados

Capitulo III - Condiciones económicas

Artículo 14. Conceptos retributivos

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el Salario Base, la antigüedad y los complementos que para cada actividad, nivel y categoría se determinan en las tablas salariales anexas y en los artículos siguientes.

Calculo de la retribución:

Para facilitar la confección rápida de la nómina mediante un baremo, ambas partes acuerdan, a efectos de abono del salario que la empresa pueda hacerlo considerando la cantidad a percibir durante un mes natural y completo, como la doceava parte del total del salario anual, sin perjuicio de que su devengo lo sea por día natural o por día trabajado, de acuerdo con lo indicado en los artículos siguientes para cada uno de los conceptos.

Artículo 15. Salario base

El salario base para el personal afecto a este convenio es el que se especifica para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas.

El salario base se devengará por día natural.

Artículo 16. Antigüedad

El personal disfrutará de un complemento de antigüedad consistente en tres bienios al 5% y posteriores quinquenios del 7%.

El módulo para el cálculo del complemento personal de antigüedad será el salario base; los bienios y quinquenios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan.

Artículo 17. Nocturnidad

Todos los trabajadores que realicen su jornada laboral entre las 21:00 y las 6:00 horas, percibirán un plus de nocturnidad cuya cuantía mensual se establece en los anexos adjuntos.

Este plus se cobrará por día efectivamente trabajado.

Artículo 18. Plus de Actividad

La cuantía que consta en tablas engloba, en la pretendida racionalización de la estructura salarial, los anteriores conceptos de Plus Productividad y Complemento de Empresa de tablas.

Compensa el trabajo funcional de cada categoría en los distintos servicios y se abonará mensualmente, aunque se devengará por día de trabajo.

Artículo 19. Plus Funcional para trabajadores con jornada de trabajo en domingos y/o festivos

A partir del año 2019, se crea un plus funcional que será equivalente al 10% del salario bruto anual que corresponda a cada categoría y que será de aplicación a aquellos trabajadores contratados y cuya jornada de trabajo semanal coincida con domingos y festivos, de acuerdo con lo previsto en el art. 9º relativo a la jornada de trabajo para posibilitar la distribución de jornada y descansos del citado artículo.

Durante el año 2020, al citado plus funcional se adicionará un 5%, por lo que será equivalente al 15% del salario bruto anual de cada categoría.

El citado plus se abonará mensualmente en proporción al coeficiente de jornada que estos trabajadores tengan contratada y dejará de percibirse cuando el trabajador pase al régimen de jornada ordinaria y su distribución en los términos fijados en el artículo 9.

Artículo 20. Plus vestuario, distancia y transporte

El plus cuyo concepto de indemnización por los gastos de vestuario, distancia y transporte que hasta 31 de Diciembre de 2018 se ha percibido en la cuantía que se especificaba en las tablas salariales vigentes se irá integrando a partir del año 2019 en el salario base de cada categoría, en los términos que se fijaran en las disposiciones adicionales

Pese a la integración del mismo en el salario base, no perderá su naturaleza indemnizatoria por los gastos reseñados, por lo que la empresa no procederá a abonar otros importes por los motivos citados.

Artículo 21. Plus tóxico, penoso y peligroso

A todos los trabajadores afectados por el presente convenio, excepto a los técnicos y administrativos, se les abonará un plus tóxico, penoso y peligroso. Su cuantía es la que se establece en las tablas, un 20% del salario base según categoría.

Artículo 22. Horas extraordinarias

Se procurará evitar la realización de horas extraordinarias. En aquellos casos que por necesidades del servicio se hicieran horas extraordinarias, éstas se abonarán a partir del año 2019, de acuerdo a los importes fijados en las tablas salariales por todos los conceptos y para todas las categorías, reconociendo los firmantes el carácter de obligatorias, derivado de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello al amparo del art. 35.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias que efectúe el personal de Recogida en los festivos en que se realice el servicio se abonarán al precio también expresamente pactado y fijado en tablas para las categorías de conductor y peón.

Artículo 23. Plus de vertido

Los conductores del servicio de Recogida de Basuras que tras concluir su jornada laboral y dejar a los peones de su dotación deban verter los residuos recolectados en el lugar de eliminación de los mismos, percibirán este plus, fijado en las tablas salariales, mensualmente por el compromiso de realizar dicha función en las condiciones descritas.

Es un plus funcional y de naturaleza extraordinaria equiparable a la del artículo 20 del R.D. 1561/1995 de 21 de septiembre que deroga el art. 14 del R.D. 2001/1983, de 28 de julio, pues retribuye los tiempos en exceso que sobre la jornada ordinaria puedan producirse como consecuencia de la necesaria realización de la función descrita.

Se abonará por día efectivamente trabajado y su importe mensual está determinado de forma global en atención a la duración aleatoria y variable de los tiempos en exceso que según los días implica la efectiva realización de la función que retribuye este concepto, no abonándose en vacaciones por su naturaleza y acuerdo económico concreto respecto al mismo.

Artículo 24. Gratificaciones de junio y Navidad

A los trabajadores comprendidos en el ámbito de este Convenio, se les abonará en junio y navidad una gratificación de 30 días de salario base más antigüedad.

Dichas gratificaciones deberán hacerse efectivas el día 15 de junio y el día 15 de diciembre respectivamente.

La gratificación de junio se devengará del 1 de enero al 30 de junio.

La gratificación de Navidad se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

A los efectos de su percepción se considerará tiempo trabajado las ausencias por baja de I.T. derivadas de accidente laboral.

También se considerará tiempo trabajado las ausencias por baja de I.T. derivadas de enfermedad común en consonancia con lo regulado en el artículo 37.

Artículo 25. Paga de Beneficios

La participación de Beneficios será abonada a razón de 30 días de salario base más antigüedad.

Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre, y se abonará en el primer trimestre del año siguiente al de su devengo, antes del 15 de marzo.

A los efectos de su percepción se considerará tiempo trabajado las ausencias por baja de I.T. derivadas de accidente laboral.

También se considerará tiempo trabajado las ausencias por baja de I.T. derivadas de enfermedad común en consonancia con lo regulado en el artículo 37.

Artículo 26. Paga de Septiembre

La paga de septiembre a partir del año 2019, será abonada a razón de 30 días de salario base más antigüedad.

Su período de devengo será de 01 de enero a 31 de diciembre y se abonará el 15 de Septiembre. Aquellos trabajadores que causen baja en la empresa, con posterioridad al día 15 de Septiembre y antes del 31 de diciembre de cada año les serán detraídos los importes que hayan percibido anticipadamente, dada la fecha de pago que se ha fijado para la misma.

A los efectos de su percepción se considerará tiempo trabajado las ausencias por baja de I.T. derivadas de accidente laboral.

También se considerará tiempo trabajado las ausencias por baja de I.T. derivadas de enfermedad común en consonancia con lo regulado en el artículo 37.

Artículo 27. Dietas

Los trabajadores que deban pernoctar fuera de su domicilio por orden de la Empresa, percibirán una dieta completa, importe fijado en tablas, y en caso de regresar a sus domicilios por las noches percibirán una media dieta, también fijada en tablas.

Capitulo IV - Otras condiciones y mejoras sociales

Artículo 28. Período de prueba

La duración del período de prueba será, para cada grupo individual siguiente:

Personal técnico	6 meses
Personal administrativo	2 meses
Mandos intermedios	1 mes
Personal auxiliar, operario y subalterno	15 días

Artículo 29. Contrato de formación

- 1- Se regulará según lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.
- 2- El contrato de formación únicamente podrá ser utilizado para la contratación de personal que reuniendo los requisitos legalmente establecidos, sea destinado a los departamentos de Taller Mecánico o Administración.
- 3- La retribución mínima garantizada será equivalente al 100% del salario mínimo interprofesional
- 4- La edad del trabajador a efectos del contrato de formación, estará comprendida entre los 18 y los 25 años.

Artículo 30. Contrato a tiempo parcial

Se regulará por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 12, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

El contrato a tiempo parcial podrá llevarse a efecto siempre que el número de horas de trabajo contratadas sean igual o superiores a 12 horas semanales o 48 mensuales.

El punto anterior no tendrá aplicación referido a las contrataciones contempladas en la disposición adicional séptima o que estén relacionadas con la misma, que podrán efectuarse inferior a 12 horas.

Artículo 31. Contrato de obra o servicio determinado

Para la celebración de esta modalidad de contratación, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio general del sector

Artículo 32. Contrataciones por sustitución

Con motivo de las sustituciones de personal, motivadas por permisos vacacionales, bajas de enfermedad, accidente, sanciones, reducciones de jornada, etc,... La empresa utilizará la modalidad de contratación regulada por la Ley para sustituciones de trabajadores con reserva de puesto de trabajo.

El personal contratado con arreglo a esta modalidad de contratación causará baja en la empresa cuando concluya la causa que ha dado origen a la sustitución, o bien, cuando finalice el contrato de duración determinada del trabajador sustituido.

Artículo 33. Movilidad geográfica

- 1- Se establece un período de siete días de consultas con los representantes legales de los trabajadores para los casos y supuestos en que el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores no contempla tal eventualidad.
- 2- En todos los supuestos del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes se obligan a someter sus discrepancias a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, previamente a la ejecutividad de la iniciativa empresarial y tras el transcurso del plazo de preaviso correspondiente, salvo que de común acuerdo, se determine que tal procedimiento se inicie con anterioridad.
- 3- Aquellos trabajadores que pudieran verse afectados por la movilidad geográfica prevista en éste artículo, y que implique un desplazamiento superior 10 Km del término municipal de Cassà de la Selva, percibirán como compensación por el citado desplazamiento la cantidad de 30 céntimos de euro por Km que exceda de las 10 Km antes citados.

Artículo 34. Contratación y ascensos

Todo el personal comprendido en este convenio tendrá derecho, en igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes de categoría superior o plazas de nueva creación que se produzcan en la empresa, y es por lo que en materia de ascensos, se crea una comisión paritaria de ascensos compuesta por 4 personas, dos en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores. Esta

comisión tendrá la finalidad de posibilitar a los trabajadores de esta empresa el ascenso a una categoría superior, y se regirá por las siguientes normas:

- 1º- Esta comisión dará prioridad, tanto en el caso de nuevas contrataciones como en el de ascensos, al personal de la plantilla tanto fijo como eventual.
- 2º- Si no hubiera ninguno en la plantilla que cumpla los requisitos se buscará personal externo.
- 3º- Los criterios de valoración de los candidatos son la idoneidad, y en igualdad de condiciones, la antigüedad.
- 4º- Se entenderá que es idóneo el trabajador cuando reúna los requisitos necesarios para realizar el trabajo previsto del puesto a cubrir.
- 5º- Será la encargada de seleccionar a los trabajadores que opten a la plaza a cubrir, y poder así elegir al candidato más idóneo.
- 6º- Mandos intermedios y personal administrativo: estos puestos serán de libre designación de la empresa.
- 7º- La ocupación de las vacantes no definitivas cubiertas por trabajadores de la empresa no dará derecho a consolidación por transcurso del tiempo del artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, para la contratación tienen prioridad los trabajadores por su orden de prelación en la lista confeccionada en su día según las jornadas que hayan trabajado en los tres últimos años, y que administra la comisión de contratación al efecto.

Existe una comisión para intervenir en las cuestiones de contratación fija y cobertura de vacantes estando regulado su funcionamiento de acuerdo con lo ya previsto en este artículo.

Las contrataciones del personal administrativo, el encargado y el capataz/jefe de equipo serán de libre designación de la empresa.

Artículo 35. Estabilidad en el empleo

Durante la vigencia del presente convenio y con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo, y con carácter previo a la adopción de las medidas de los art. 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, derivadas de reducciones de servicios o derivadas de razones económicas, técnicas, organizativas y/o productivas, del servicio presupuestado en el apartado de personal, la empresa se compromete y obliga a negociar y a adoptar todas las medidas flexibilizadoras alternativas posibles y previstas en la ley. A tal fin y con carácter previo a la adopción de las citadas medidas, se reunirán las partes, para

acordar y negociar en un plazo de 30 días como máximo lo que proceda en los términos previstos en los art. 82.3 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa podrá, durante la vigencia de este convenio, distribuir de manera irregular la jornada de trabajo anual, como medida flexibilizadora referida en la cláusula de estabilidad en el empleo.

La decisión deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Artículo 36. Despido por causa de bajas justificada de enfermedad común

En el presente convenio no se aplicará el apartado d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción del Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero, manteniéndose su aplicación para este centro en su redacción anterior.

Artículo 37. Enfermedad y accidente

Cuando un trabajador sufriese un accidente, tanto dentro de la jornada de trabajo como “in itinere” y fuere preciso la baja o la hospitalización, percibirá mientras dure su situación el 100% de su sueldo mensual.

Se percibirá el 100% del sueldo mensual en los procesos de incapacidad laboral (I.T.) con hospitalización superior a 24 horas y/o intervención quirúrgica. Se abonará durante 90 días continuados a partir del inicio de la situación de baja, si continuara la misma.

De igual forma se percibirá del 85% de su sueldo mensual, a partir del primer día de incapacidad temporal, derivada de enfermedad, y las pagas extraordinarias no se verán afectadas por esta situación.

Artículo 38. Prendas de trabajo

Prendas de invierno:

Se entregarán antes del 1 de octubre y serán: 1 chaqueta (cada dos años), 2 pantalones, 2 camisas de manga larga, 1 par de botas, 1 buff, 1 par de botas de agua (a reponer por uso), 1 chubasquero (a reponer por uso), 1 forro polar (cada dos años), 1 anorak (cada dos años), 1 par de guantes (renovables cada vez que queden en desuso).

Se alternará la entrega de jersey y anorak, de forma que el año que se entregue jersey no se entregará anorak.

Prendas de verano:

Se entregarán antes del 1 de abril y serán: 2 pantalones, 2 camisas de manga corta, 1 par de zapatos, 1 gorra.

Artículo 39. Privación del carnet de conducir

La privación temporal del carnet de conducir a cualquier trabajador afectado por este convenio, no comportará en ningún caso la rescisión del contrato laboral con la empresa.

La empresa estará obligada mientras dure la suspensión a darle ocupación en otro puesto de trabajo con el mismo salario.

Al término de la suspensión, el trabajador volverá a ocupar su antiguo puesto de trabajo.

Artículo 40. Retención o prisión del trabajador

En caso de que un trabajador, afectado por este convenio, sufra detención o prisión preventiva o definitiva, bien de carácter judicial o impuesta como sustitutiva del impago de sanciones administrativas, la empresa, si así lo quiere, podrá darle de baja a todos los efectos de la Seguridad Social, vendrá obligada una vez puesto en libertad a readmitirlo en las mismas condiciones que antes, respetando la antigüedad y la categoría anterior.

Para poder ejercer este derecho, el trabajador deberá incorporarse a la empresa antes del mes siguiente al de su puesta en libertad, percibiendo sus retribuciones desde el primer día que se incorpore al trabajo.

Lo anteriormente establecido no será de aplicación para aquellos casos en que la detención o prisión del trabajador tenga su causa en la comisión de delitos, faltas atentatorias contra la propiedad de la empresa y personas que la constituyen.

Artículo 41. Servicios médicos

Se realizará a todos los trabajadores un reconocimiento médico anual.

La empresa determinará el lugar y fecha de dicho reconocimiento.

El personal con horario de mañana comenzará a trabajar al salir de la revisión, esta se hará entre las siete y las nueve horas.

El personal de los turnos de tarde y/o noches que esté obligado a pasar la revisión recuperará el día de la revisión.

Artículo 42. Anticipos

Los trabajadores que lo soliciten podrán cobrar un anticipo los días 15 de cada mes.

El anticipo no sobrepasará los límites legales.

Artículo 43. Seguro de vida

En caso de accidente laboral, del que se derive muerte o gran invalidez, el trabajador o en su caso sus herederos, percibirán la cantidad de 15.000 €.

Artículo 44. Préstamos

La empresa concederá préstamos individuales por un máximo de 1.200,00 €.

La dotación máxima que la empresa podrá tener desembolsada por este concepto no excederá de 4.800 € (cantidad prestada menos cantidad amortizada por devoluciones).

De los 4.800 euros, 1.800 euros quedaran reservados para situaciones especiales de acreditada necesidad.

A los préstamos se les aplicara la normativa en vigor en materia de IRPF y S. Social.

Las devoluciones para la amortización de los préstamos se acordarán individualmente.

Artículo 45. Jubilación parcial

En materia de jubilación parcial las partes se remiten al acuerdo colectivo de jubilación parcial suscrito entre las partes en fecha 26 de marzo de 2013.

Artículo 46. Premio de jubilación

Todo trabajador afecto al presente convenio, que se jubile con edad comprendida entre 63 y 67 años, percibirá un premio por año de servicio de acuerdo con el escalado que a continuación se relaciona:

Años	Importe
63	112,06
64	98,88
65	92,29

66	85,70
67	79,10

Artículo 47. Clasificación profesional

El sistema de clasificación profesional del presente convenio se estructura por Grupos Profesionales, de acuerdo con los criterios, funciones y grupos profesionales establecidos en los artículos 20, 21 y 22 del actual convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

A tal efecto, se establece una tabla de equivalencia de las actuales categorías profesionales con las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas a los trabajadores incluidas en el grupo profesional que corresponda.

Categoría Profesional	Grupo Profesional	Tareas/Funciones/Oficios
Encargado	B – Mando intermedio	B1. Encargado general
Oficial 2ª admon administrativa	C - Administrativos	C4. Oficial primera administrativa
Auxiliar admon	C - Administrativos	C5. Auxiliar administrativa
Conductor dia/noche	D - Operario	D1. Conductor C
Conductor 2ª	D - Operario	D2. Conductor clase B
Peon deixa/espe Especial	D - Operario	D3. Peón deixalleria y p. especial
Peon dia/noche	D - Operario	D4. Peón
Oficial 1 taller	D - Operario	D5. Oficial 1ª mecánico
Oficial 2 taller.	D - Operario	D6. Oficial 2ª taller

Por las especiales características de los servicios que se prestan se han creado en este convenio unas categorías complementarias a las del convenio general del sector, cuyas funciones son las que se describen a continuación:

A) Peón deixalleria. También se incluye en tablas, siendo sus funciones las que se corresponden con el servicio específico de la deixalleria en todas sus vertientes, que actualmente ya efectúa el trabajador asignado a dicho servicio.

B) Conductor de 2ª. Se incluyen en esta categoría los trabajadores asignados a vehículos “barredoras”, que requieran el carné de conducir tipo B.

Esta categoría está equiparada económicamente a la de oficial 2ª, y su creación en el anterior convenio implicó la supresión del Plus Barredora, que existía en el art. 19 del convenio anterior a aquel.

Capítulo V - Acción sindical

Artículo 48. Seguridad e higiene

Se creará una comisión paritaria de seguridad e higiene en el trabajo al objeto de adaptar la legislación vigente en esta material a la realidad de Fomento de Construcciones y Contratas, S. A.

Ambas partes y a través de la Comisión Paritaria se comprometen en un máximo de tres meses a elaborar unas normas mínimas de funcionamiento. A petición de cualquiera de las dos partes, podrán asistir asesores, tanto de la empresa como de los sindicatos.

En esta materia se respetará y se desarrollará la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 49. Derechos sindicales

Los delegados de personal de la empresa, o los miembros del comité de empresa, dispondrán de treinta horas mensuales para el ejercicio de sus derechos sindicales.

No se computarán dentro de las horas sindicales, el exceso, que sobre las mismas se produzcan como consecuencia de reuniones convocadas por la empresa en su exclusivo interés y/o relacionadas con la competencia de los representantes por su cargo.

Estas horas serán preavisadas con de 72 horas de antelación.

La empresa cuidará que el tablón o tabloneros de anuncios a que los trabajadores tienen derecho estén en todo momento en perfectas condiciones de uso.

Todo el personal tendrá derecho a una hora mensual dentro de la jornada laboral para realizar asambleas. La empresa proporcionará un local adecuado para su realización previo comunicado con 24 horas de antelación.

Las horas de las asambleas podrán acumularse anualmente (12), pero es condición que ninguna asamblea supere la duración de 2 horas, y que no puedan realizarse más de dos asambleas en una misma semana.

En todo lo no previsto en el presente Convenio sobre derechos sindicales se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical.

Artículo 50. Libre sindicación

La empresa garantizará el derecho a la libre sindicación de los trabajadores de la plantilla y a la no discriminación por razón de la citada sindicación.

Artículo 50. Competencias de los delegados de personal o de los miembros del comité de empresa

- Recibir información en aquellos asuntos del personal que afecten al conjunto de los trabajadores, o a uno o varios colectivos y que suponga variación con el régimen anterior existente.

- A ser informados de la propuesta de saldo y finiquito, de todos los contratos que se rescindan en la empresa.

- A estar presente en el momento de la firma del recibo de saldo y finiquito de todos aquellos trabajadores a quienes se les rescinda el contrato de trabajo, excepción hecha de los que no lo deseen.

- A la entrega de copia básica de todos los contratos, que se celebren por escrito (excepto altos cargos que solo se notificará), entendiéndose por copia básica:

Fotocopia del contrato de trabajo, borrando el DNI, domicilio y estado civil, y salario personal que excediera de la referencia a la norma o convenio colectivo.

Dicha copia básica no consistirá en una notificación, sino en una verdadera fotocopia del contrato original, quedando ésta en posesión del Comité de empresa y delegado sindical.

Asimismo en la copia básica deben figurar las cláusulas adicionales, de jornada, el salario según norma colectiva y el horario.

- Trimestralmente la empresa informará de la previsión de celebración de nuevos contratos, con indicación de número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como los supuestos de subcontratación. Entendiéndose no obstante la dificultad de prever contrataciones por sustituciones y puntas de producción que existen en este servicio.

- Trimestralmente la empresa entregará copia de los TC1 y TC2.
- Y en todas aquellas competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores, en sus artículos: Art. 64, Art. 15.4, Art.19.5, Art. 23, Art. 29.4, Art.36.1, Art. 41, Art. 44.1, Art. 77.1, Art. 87.1.

Los delegados de personal, los miembros del comité de empresa, y/o delegado sindical serán oídos por la empresa:

En el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo.

- a) Acerca de los despidos y sanciones graves y muy graves que afecten a los afiliados al Sindicato.
- b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo general, y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y de sus posibles consecuencias, sólo cuando ello implique modificación de condiciones.

Artículo 51. Cuota sindical

Por parte de la empresa se procederá al cobro de la cuota sindical previa petición individual de los interesados, mediante la deducción en nómina de su importe, e ingreso a la cuenta del sindicato.

Disposiciones adicionales

Primera - Condiciones económicas de los seis años de vigencia (2018 – 2019 – 2020 – 2021 – 2022 y 2023)

Año 2018 - Las tablas salariales vigentes para el año 2018, son las que se anexan al presente texto, contienen un incremento del 1,1% sobre todos los conceptos salariales que han estado en vigor en el centro hasta 31 de Diciembre de 2017.

Año 2019 - Partiendo de las tablas salariales y de los conceptos económicos vigente para el año 2018, durante el año 2019, se irá aplicando de manera progresiva, la equiparación del convenio de Cassà de la Selva con el convenio de Salt. Para ello las tablas salariales del convenio de Cassà de la Selva se adaptarán a la estructura salarial de las del convenio de Salt.

En base a ello, el incremento salarial para el año 2019, será el equivalente al 20% de la diferencia existente entre las mismas categorías del convenio de Salt tablas de 2019 y las categorías del convenio de Cassà de la Selva tablas 2018.

Año 2020.- El incremento salarial para el año 2020, será el equivalente al 25% de la diferencia existente entre las mismas categorías del convenio de Salt tablas de 2020 y las categorías del convenio de Cassà de la Selva tablas 2019.

Año 2021.- El incremento salarial para el año 2021, será el equivalente al 33% de la diferencia existente entre las mismas categorías del convenio de Salt tablas de 2021 y las categorías del convenio de Cassà de la Selva tablas 2020.

Año 2022.- El incremento salarial para el año 2022, será el equivalente al 50% de la diferencia existente entre las mismas categorías del convenio de Salt tablas de 2022 y las categorías del convenio de Cassà de la Selva tablas 2021.

Año 2023.- El incremento salarial para el año 2023, será el equivalente al 100% de la diferencia existente entre las mismas categorías del convenio de Salt tablas de 2023 y las categorías del convenio de Cassà de la Selva tablas 2022. Quedando con ello totalmente equiparadas ambas tablas, en todas las categorías y en todos los conceptos.

Segunda

Ambas partes se adhieren al contenido del acuerdo interprofesional de Catalunya, de 7 de noviembre de 1990 firmado por los sindicatos CC OO y UGT y la Patronal Fomento del Trabajo Nacional, para la solución de conflictos colectivos.

Tercera - Adopción del género neutro del convenio

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Cuarta - Cláusula de normalización lingüística

En la empresa los anuncios o avisos han de ser redactados en catalán.

No obstante lo anterior, para la correcta comprensión de todos los trabajadores afectados, se redactará también en castellano.

Empresa y trabajadores tienen derecho a hacer uso oral y escrito del catalán en cualquier actividad que desarrollen dentro de la empresa sin limitación o restricción alguna.

Quinta - Distribución organizativa y de jornada

Los actuales horarios y distribuciones de jornada en los diversos servicios que se recogen en el “artículo 9 de jornada” proceden fundamentalmente de la fórmula de reducción que se pactó respecto a la anterior concentrando la misma en el descanso de los sábados y lunes alternos con la dificultad organizativa que ello provocaba de acuerdo con la necesidad del Ayuntamiento afectado.

Sexta - Predisposición del personal

El personal de este convenio pondrá el máximo esfuerzo en la realización de las tareas encomendadas y se implicará en la nueva organización que este convenio comporta.

Septima - Garantías ad personam

Con carácter estrictamente personal y por pacto específico al efecto:

Don Miguel Angel S. D. conservará como garantía “ad personam” sin absorber por las mejoras del presente convenio un complemento personal de 570,24 € de cuantía mensual.

Octava - Relación de personal adscrito a los diferentes servicios de Cassà de la Selva

Nom	Cognoms	Categoria actual
Miguel Ángel	S. D.	Peó dia
Eduard	B. M.	Conductor 2 ^a
Mahamadou	D. D.	Peó dia
David	G. A.	Conductor 1 ^a
Josep	M.	Peó dia (prejubilado)
Josep	P. F.	Conductor 2 ^a
Ebrima	T.	Peó dia
Sergio	B. P.	Peó dia
Albert	S. G.	Peó dia(relevista)



Increment 1,10%										
TAULA SALARIAL 2018										
	SALARI BASE	PLUS TÒXIC I PENÓS	PLUS NOCTURN	PLUS ACTIVITAT	PLUS TRANSPORT	TOTAL MENSUAL	PAGA DE BENEFICIS, JUNY I NADAL	PAGA SETEMBRE	TOTAL ANUAL	
ENCARREGAT	1.458,96	291,79		596,81	45,77	2.393,33	1.458,96	1.458,96	34.707,29	
OFICIAL 2ª ADMINISTRACIÓ	1.238,40			339,42	45,77	1.623,59	1.238,40	1.238,40	24.588,17	
AUXILIAR ADMINISTRACIÓ	1.158,37			242,58	45,77	1.446,72	1.158,37	1.158,37	22.145,61	
PEÓ DIA	1.200,59	240,12		154,66	45,77	1.641,14	1.200,59	1.200,59	24.647,53	
PEÓ NIT	1.200,59	240,12		139,26	45,77	1.625,74	1.200,59	1.200,59	24.462,73	
PEON DEIXA. / ESPECIALISTA	1.200,59	240,12	300,15	214,49	45,77	2.001,12	1.200,59	1.200,59	28.967,29	
CONDUCTOR DIA	1.338,01	267,60		340,65	45,77	1.992,03	1.338,01	1.338,01	29.407,89	
CONDUCTOR NIT	1.338,01	267,60	334,50	331,61	45,77	2.317,49	1.338,01	1.338,01	33.313,41	
CONDUCTOR 2ª	1.338,01	267,60		144,41	45,77	1.795,79	1.338,01	1.338,01	27.053,01	
OFICIAL 1ª MECÀNIC	1.338,01	267,60		340,65	45,77	1.992,03	1.338,01	1.338,01	29.407,89	
OFICIAL 2ª MECÀNIC	1.338,01	267,60		144,41	45,77	1.795,79	1.338,01	1.338,01	27.053,01	
Bolsa vacances (art. 10)										
Plus vehicle lleuger										

